intralot

CORPORATE POLICY

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Version 1.0



www.intralot.com

Περιεχόμενα

1. Γενικά 3
2. Πεδίο Εφαρμογής της Πολιτικής 4
3. Σκοπός της Πολιτικής 4
4. Ορισμοί - Έννοιες 5
5. Μέτρα Πρόληψης και Προστασίας 9
6. Καταγγελία Περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης – Δικαιώματα Καταγγέλλοντος 10
7. Υποχρεώσεις της Εταιρείας 11
8. Διαδικασία Υποβολής Καταγγελίας για Περιστατικό Βίας και Παρενόχλησης 11
9. Διαδικασία Διαχείρισης Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας ή/και Παρενόχλησης 12
10. Συνέπειες Παραβίασης της Απαγόρευσης Βίας και Παρενόχλησης 13
11. Προστασία Καταγγέλλοντος Προσώπου 14
12. Έκθεση Εκτίμησης των Κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης στο Χώρο Εργασίας 15
13. Εμπιστευτικότητα και Τήρηση Απορρήτου 15
14. Μέτρα για Εργαζόμενους/νες και Θύματα Ενδοοικογενειακής Βίας 16
15. Συνέπειες Ψευδούς Καταγγελίας Περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης 17
16. Έναρξη Ισχύος Πολιτικής 17

1. Γενικά

Η Εταιρεία ΙΝΤΡΑΛΟΤ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ - ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΥΧΕΡΩΝ ΠΑΙΧΝΙΔΙΩΝ, με το διακριτικό τίτλο "INTRALOT" (εφεξής "η Εταιρεία") δείχνει μηδενική ανοχή σε οποιαδήποτε μορφή βίας και παρενόχλησης στην εργασία ή εξ αφορμής της εργασίας. Με την παρούσα πολιτική η Εταιρεία δεσμεύεται για την ένταξη και εν γένει ενίσχυση προληπτικών και κατασταλτικών μηχανισμών, καθώς και διαδικασιών αντιμετώπισης και εξάλειψης περιστατικών βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων στην εργασία.

Ειδικότερα, η Εταιρεία με γνώμονα τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος στους κόλπους του οποίου θα κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, δηλώνει κατά τρόπο ρητό και κατηγορηματικό την απαγόρευση κάθε μορφής βίας, παρενόχλησης και διάκρισης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, θρησκευτικών πεποιθήσεων, ιδιαίτερων εξωτερικών χαρακτηριστικών κ.α., καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η ψυχική ισορροπία, η εργασιακή εξέλιξη και η ελευθερία έκφρασης είναι δικαίωμα κάθε εργαζόμενου, ανεξαρτήτως ιεραρχικής θέσης, φύλου, ηλικίας, σεξουαλικής προτίμησης ή χρόνου εργασίας στην Εταιρεία.

Περαιτέρω, η Εταιρεία αναγνωρίζοντας ότι η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση, την παραγωγικότητα, την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Τα μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης περιστατικών βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων στην εργασία θα περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων, τη διευκόλυνση αναφοράς τέτοιων περιστατικών, τη διερεύνηση και διαχείριση κάθε καταγγελίας ή αναφοράς με εμπιστευτικότητα, εχεμύθεια και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Επιπλέον, η Εταιρεία δεσμεύεται να προστατεύσει το πρόσωπο που υπέστη τη βία, την παρενόχληση ή τη διάκριση από περαιτέρω θυματοποίησή του καθώς και να αποτρέψει οποιαδήποτε ενέργεια, μπορεί να χαρακτηρισθεί ως «αντίποινο» ή «αντεκδίκηση».

Εκτός των ανωτέρω δεσμεύσεων, η Εταιρεία δηλώνει ρητά ότι θα συνδράμει κάθε δημόσια διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα περιστατικού βίας και παρενόχλησης σε αυτή.

Τέλος, η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021.

Internal

2. Πεδίο Εφαρμογής της Πολιτικής

2.1. Η παρούσα πολιτική ισχύει για όλους τους εργαζόμενους και απασχολούμενους στην Εταιρεία, ανεξαρτήτως του συμβατικού τους καθεστώτος, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντών, εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, εργαζομένων στην άτυπη οικονομία, καθώς και όσων αιτούνται εργασία.

2.2. Η παρούσα πολιτική αφορά σε συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης που λαμβάνουν χώρα σε κάθε χώρο σχετιζόμενο με την εργασία, και ιδίως:

α. Στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων, ιδιωτικών χώρων, όπως και χώρων όπου ο/η εργαζόμενος/η παρέχει εργασία, κάνει διάλειμμα (π.χ. για ανάπαυση ή φαγητό) και σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας.
β. Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, στις λοιπές μετακινήσεις, στα ταξίδια, στην εκπαίδευση, καθώς και στις εκδηλώσεις και στις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
γ. Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Επισημαίνεται ότι η εκτίμηση των κινδύνων στο χώρο εργασίας περιλαμβάνεται και στη Γραπτή Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου και στην Μελέτη Εκτίμησης των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων.

3. Σκοπός της Πολιτικής

3.1. Η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας βασισμένου στο σεβασμό, την προώθηση και την διασφάλιση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και του δικαιώματος κάθε προσώπου σε έναν υγιή εργασιακό χώρο, χωρίς βία και παρενόχληση, αποτελεί προτεραιότητα της Εταιρείας.

3.2. Η Εταιρεία δεν δέχεται και δεν πρόκειται να ανεχθεί καμία προσβλητική και απαγορευμένη συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής και από οποιοδήποτε πρόσωπο, εργαζόμενο, συνεργάτη ή επισκέπτη, ανεξαρτήτως θέσης, ηλικίας, φύλου, ετών προϋπηρεσίας ή σχέσης με την Εταιρεία.

Internal

3.3. Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η υιοθέτηση των απαραίτητων μέτρων πρόληψης και καταπολέμησης περιστατικών βίας και παρενόχλησης εντός του εργασιακού της χώρου. Η Εταιρεία δεν αποβλέπει στην απαγόρευση των ανθρώπινων σχέσεων και αλληλεπιδράσεων μεταξύ του προσωπικού ή/και των συνεργατών της. Πρέπει όμως να τεθούν σαφή όρια στον τρόπο με τον οποίο τα ως άνω πρόσωπα ενεργούν και αλληλεπιδρούν, ώστε να επικρατεί σε κάθε χώρο της Εταιρείας ένα αίσθημα ασφάλειας και σεβασμού. Για το λόγο αυτό κρίνεται πρωτίστως απαραίτητο να οριστεί σαφώς τι συνιστά προσβλητική και απαγορευμένη συμπεριφορά.

4. Ορισμοί - Έννοιες

4.1. Ως «**βία και παρενόχληση**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ'επανάληψη. Στην ανωτέρω έννοια συμπεριλαμβάνονται ενδεικτικά μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης.

Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- ✓ επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, όπως φωνές, χειρονομίες, σπρώξιμο,
- ✓ διάδοση, γραπτώς ή προφορικώς, κακόβουλων και ανυπόστατων φημών για ένα άτομο ή μια ομάδα, αποκλείοντας κοινωνικά ή απομονώνοντας κάποιον,
- ✓ χρήση προσβλητικού χιούμορ, που περιλαμβάνει ρατσιστικά, μορφωτικά, θρησκευτικά, σεξιστικά αστεία ή αστεία με βάση την εθνότητα,
- ✓ υποτιμητικά σχόλια που αφορούν στο φύλο, τη φυλή, εθνότητα, εθνική καταγωγή, ηλικία, αναπηρία, μορφωτικό επίπεδο, θρησκεία, σεξουαλικό προσανατολισμό, ταυτότητα ή έκφραση φύλου ή σε οποιοδήποτε άλλο νομικά προστατευόμενο χαρακτηριστικό ενός άλλου προσώπου,
- ✓ δημόσια γελοιοποίηση άλλου προσώπου,
- ✓ υποτιμητικά σχόλια που αφορούν σε σωματικά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ατόμου όπως π.χ. το βάρος, το ύψος, κλπ.,
- ✓ λήψη, ανάρτηση, προβολή, δημοσίευση, φωτογράφηση, εκτύπωση, διανομή πορνογραφικών, άσεμνων, προσβλητικών ή ανάρμοστων υλικών ή υλικών εθνικού, θρησκευτικού ή ρατσιστικού χαρακτήρα,

Internal

- ✓ καταστροφή, απόκρυψη ή κλοπή προσωπικών αντικειμένων ή εξοπλισμού εργασίας,
- ✓ οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο,
- ✓ αντεκδίκηση ή εκφοβισμός για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

4.2. Ως «**παρενόχληση**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

4.3. Ως «**παρενόχληση λόγω φύλου**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- ✓ υποτιμητικά σχόλια ή αστεία σχετικά με το φύλο, την ταυτότητα του φύλου ή την έκφραση του φύλου ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό,
- ✓ επιθετική συμπεριφορά λόγω φύλου, ταυτότητας φύλου, έκφραση φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

4.4. Ως «**σεξουαλική παρενόχληση**» ορίζεται η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- ✓ ρητές σεξουαλικές προτάσεις, αιτήματα σεξουαλικών παραχωρήσεων ή ανεπιθύμητες απαιτήσεις για ραντεβού,

Internal

- ✓ προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας,

- ✓ αποστολή σεξουαλικών/πορνογραφικών εικόνων, φωτογραφιών, κειμένων ή μηνυμάτων με e-mail ή με οποιοδήποτε άλλο μέσο επικοινωνίας (messenger, what's app, κλπ.),

- ✓ σεξουαλικά υπονοούμενα, σχόλια, επίθετα, άσεμνες ή δυσφημιστικές εκφράσεις με σεξουαλικούς υπαινιγμούς, «πειράγματα» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου,

- ✓ άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (e-mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς,

- ✓ ακατάλληλα ή μειωτικά σχόλια σχετικά με την εμφάνιση ή την ενδυμασία κάποιου προσώπου,

- ✓ ανεπιθύμητη σωματική επαφή, όπως αγγίγματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσεως,

- ✓ αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.

4.5. Ως «**άμεση διάκριση**» νοείται η εκδήλωση πράξης ή παράλειψης που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, ηλικίας, καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, θρησκευτικών πεποιθήσεων, χαρακτηριστικών (π.χ. αναπηρία), καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου, ηλικίας, καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, θρησκευτικών πεποιθήσεων, χαρακτηριστικών (π.χ. αναπηρία), ενώ ως «**έμμεση διάκριση**» νοείται η εκδήλωση πράξης ή παράλειψης που θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, ηλικίας, καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, θρησκευτικών πεποιθήσεων, χαρακτηριστικών (π.χ. αναπηρία) δυνάμει ενός ουδέτερου εκ πρώτης όψεως κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτό το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- ✓ παρεμπόδιση της ανέλιξης προσώπου λόγω ηλικίας, φύλου, καταγωγής, θρησκείας, πολιτικών πεποιθήσεων,

- ✓ μη πρόσβαση προσώπου σε προνόμια και διευκολύνσεις προς όλο το προσωπικό λόγω φύλου, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, θρησκευτικών πεποιθήσεων, ιδιαίτερων χαρακτηριστικών.

Internal

4.6. Ως «**επιλήψιμες συμπεριφορές**» που συνδέονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης νοούνται οι επικίνδυνες, ανήθικες ή παράνομες πρακτικές που λαμβάνουν χώρα στον εργασιακό χώρο υπ' ευθύνη του εργοδότη ή στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

4.7. Ως «**ανεπιθύμητη συμπεριφορά**» νοείται κάθε συμπεριφορά που είναι δυσάρεστη και προσβλητική για ένα άτομο, ανεξαρτήτως από το εάν πρόκειται για μεμονωμένη ή επαναλαμβανομένη ενέργεια.

4.8. Ως «**αντίποινα**» νοούνται τα αδικαιολόγητα δυσμενή μέτρα που ενδέχεται να λαμβάνει η Εταιρεία είτε κατά του θιγόμενου προσώπου ή των εργαζομένων που το υπερασπίστηκαν, επισήμως ή ανεπισήμως ή κατέθεσαν υπέρ αυτού του προσώπου, είτε κατά του καταγγελλόμενου προσώπου πριν την εξέταση της αναφοράς ή και καταγγελίας σε βάρος του.

Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- ✓ παύση ή απόλυση,
- ✓ μη μετατροπή σύμβασης μερικής απασχόλησης σε σύμβαση πλήρους απασχόλησης,
- ✓ μη ανανέωση ή πρόωρη λήξη σύμβασης εργασίας,
- ✓ αδικαιολόγητη αξιολόγηση χαμηλής απόδοσης,
- ✓ αποκλεισμός από ευκαιρίες προαγωγής ή υποβιβασμός,
- ✓ άρνηση ευκαιριών και εκπαίδευσης,
- ✓ εξαίρεση από εταιρικές κοινωνικές ευκαιρίες,
- ✓ και εν γένει τυχόν ενέργειες από τις οποίες πηγάζει υπέρμετρος περιορισμός ή διεύρυνση των υποχρεώσεων του καταγγελλόμενου προσώπου ή του προσώπου που καταγγέλλει ή αποκαλύπτει περιστατικά βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων.

4.9. Ως «**αρμόδια αρχή**» νοούνται τα άτομα, οι ομάδες ή και τα τμήματα της Εταιρείας που είναι υπεύθυνα να επιλαμβάνονται των αναφορών ή/και καταγγελιών αναφορικά με περιστατικά βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και να λαμβάνουν μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης τέτοιων περιστατικών. Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ως αρμόδια ομάδα νοείται η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας. και συγκεκριμένα ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού του Εταιρείας Εδουάρδος Γκερέκος (εσωτερικό τηλέφωνο: 7060, email: egerekos@intralot.com).

Από τα παραπάνω, καθίσταται σαφές πως κρίσιμο στοιχείο για να χαρακτηριστεί μια συμπεριφορά ως βίαιη ή παρενοχλητική είναι κυρίως ο τρόπος με τον οποίο αυτή η συμπεριφορά γίνεται

Internal

αντιληπτή από τον αποδέκτη της, και όχι αν ο άμεσος σκοπός του δρώντος ήταν να προσβάλει τα δικαιώματα του αποδέκτη. Επίσης, δεν έχει σημασία αν η προσβλητική συμπεριφορά απευθύνεται άμεσα στον αποδέκτη, αρκεί η συμπεριφορά του δρώντος υποκειμένου να έγινε αντιληπτή από αυτόν, και μάλιστα κατά τρόπο που τον έκανε να νιώσει πως προσβάλλονται τα δικαιώματά του. Δεν έχει δε καμία σημασία η ιεραρχική σχέση ανάμεσα στα πρόσωπα μεταξύ των οποίων αναπτύσσεται η συγκεκριμένη συμπεριφορά, ούτε αν η συμπεριφορά αυτή έλαβε χώρα άπαξ, χωρίς να επαναληφθεί. Ακόμα μάλιστα και αν το θιγόμενο πρόσωπο δεν αντέδρασε άμεσα στην εις βάρος του βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά, σε καμία περίπτωση αυτό δεν αίρει το χαρακτήρα της πράξεως. Οι συμπεριφορές αυτές μπορεί να είναι λεκτικές ή μη λεκτικές, σωματικές ή οπτικές (π.χ χειρονομίες, φωτογραφίες, εικόνες).

Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστούν βία ή/και παρενόχληση ενέργειες στα πλαίσια της σχέσεως εργασίας, όπως η άσκηση εποπτείας επί των εργαζόμενων, οι αξιολογικές κρίσεις των προϊσταμένων, η ανάθεση εργασιών, οι οδηγίες και οι εντολές, η απόρριψη αιτημάτων των εργαζομένων λόγω των λειτουργικών αναγκών της εταιρείας στα πλαίσια της οργάνωσης της εργασίας, κλπ.

5. Μέτρα Πρόληψης και Προστασίας

5.1. Η Εταιρεία τόσο κατά την πρόσληψη του προσωπικού της όσο και καθ' όλο το χρονικό διάστημα της απασχόλησής του, δεσμεύεται να συνεχίζει να εκπονεί εκπαιδευτικά προγράμματα με στόχο την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και εν γένει καταπολέμηση και περιορισμό περιστατικών βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων.

5.2. Ειδικότερα, η Εταιρεία:

(α) ανά τακτά χρονικά διαστήματα – αρχής γενομένης από το στάδιο της πρόσληψης – θα προσφέρει στους/στις Εργαζόμενους/Εργαζόμενές της ***προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης***, για την προστασία που τους παρέχει η ισχύουσα νομοθεσία έναντι συμπεριφορών που ενδέχεται να συνιστούν παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή διάκριση στο χώρο εργασίας, για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους σε τέτοιες περιπτώσεις και για τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβαίνουν σε περίπτωση που θεωρούν ότι αποτελούν θύματα περιστατικών βίας ή παρενόχλησης ή διάκρισης στο χώρο εργασίας,

(β) ενθαρρύνει τους/τις Εργαζόμενους/Εργαζόμενες να συνεργάζονται με τον/την Υπεύθυνο/η Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων, να συνεισφέρουν στις ως άνω δραστηριότητες της Εταιρείας και να αναφέρουν τις απόψεις τους για τα προγράμματα και τα μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης, καθώς και την απόδοση των προγραμμάτων αυτών στο εργασιακό περιβάλλον,

Internal

(γ) δεσμεύεται ***να καθοδηγεί και να ευαισθητοποιεί*** το σύνολο των εργαζομένων της αναφορικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης, ώστε όλοι να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τέτοιου είδους περιστατικά που τυχόν διαδραματίζονται κατά την εργασία, να εφαρμόζουν μεθόδους αντιμετώπισης των συγκρούσεων στο χώρο εργασίας, αξιοποιώντας τεχνικές αποκλιμάκωσης μιας κρίσης ή έντασης ή βίαιης κατάστασης, να καταγγέλλουν περιστατικά βίας, παρενόχλησης, εκφοβισμού και διακρίσεων στον χώρο εργασίας και να υποστηρίζουν το πρόσωπο σε βάρος του οποίου εκδηλώνονται τέτοιου είδους συμπεριφορές.

(δ) ***καταρτίζει*** το σύνολο των εργαζομένων της με ***περιοδικές καμπάνιες*** αναφορικά με τη σημασία:

- ✓ της αρχής της ίσης μεταχείρισης,
- ✓ της απαγόρευσης των διακρίσεων,
- ✓ του σεβασμού της διαφορετικότητας,
- ✓ της προώθησης ενός πνεύματος ειλικρίνειας και διαλόγου και εν γένει της πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

(ε) προωθεί ***μέτρα για τον εντοπισμό των τομέων ή και των ειδικοτήτων, όπου οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο εκτεθειμένοι*** σε περιστατικά βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων, οπότε σε συνεργασία και με τους εκπροσώπους των εργαζομένων προβαίνει στις αναγκαίες ενέργειες προκειμένου να καλλιεργήσει στο προσωπικό της το αίσθημα της ασφάλειας, ώστε να μην φοβούνται να αποκαλύψουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στα οποία θύματα είναι οι ίδιοι ή συνάδελφοί τους.

6. Καταγγελία Περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης – Δικαιώματα Καταγγέλλοντος

6.1. Κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, ακόμα και εάν έχει λήξει η σχέση εργασίας, έχει δικαίωμα να προβεί σε καταγγελία προς την Εταιρεία.

6.2. Περαιτέρω, έχει το δικαίωμα, κατόπιν έγγραφης ενημέρωσης προς την Εταιρεία, να αποχωρήσει για εύλογο χρόνο από τον εργασιακό χώρο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον, κατά την εύλογη πεποίθησή του, υφίσταται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, υγεία ή την ασφάλειά του, λόγω βίας ή παρενόχλησης, ιδίως όταν η Εταιρεία δεν λαμβάνει μέτρα πρόσφορα και ικανά να αποτρέψουν ή έστω να σταματήσουν την εν λόγω συμπεριφορά.

6.3. Πέραν της καταγγελίας εντός της Εταιρείας, κάθε πρόσωπο που θίγεται από μια τέτοια συμπεριφορά έχει το δικαίωμα να καταθέσει προσφυγή ενώπιον των Διοικητικών Αρχών (π.χ. της Επιθεώρησης Εργασίας, Συνηγόρου του Πολίτη) και να στραφεί δικαστικά κατά του δράστη [*να*

αιτηθεί δικαστικής προστασίας (π.χ. ασφαλιστικά μέτρα), να αξιώσει ικανοποίηση με οποιαδήποτε άλλη νομική βάση (π.χ. αγωγή)].

7. Υποχρεώσεις της Εταιρείας

7.1. Όλα τα πρόσωπα που σχετίζονται με την εταιρεία με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, οφείλουν να συμμορφώνονται με την παρούσα πολιτική και να απέχουν από κάθε πράξη βίας, εκφοβισμού και παρενόχλησης.

7.2. Οι Προϊστάμενοι και οι Διευθυντές της Εταιρείας έχουν την αυξημένη ευθύνη να εκδηλώνουν οι ίδιοι υποδειγματική συμπεριφορά, καθώς και να φροντίζουν για την τήρηση της πολιτικής, παρατηρώντας προβληματικές συμπεριφορές και αναφέροντας αυτές άμεσα στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού. Το ίδιο ισχύει και για τους υπόλοιπους εργαζόμενους, οι οποίοι οφείλουν και δεν πρέπει να διστάζουν να αναφέρουν τυχόν παραβατικά περιστατικά που έρχονται σε γνώση τους.

7.3. Η Εταιρεία οφείλει να εκτιμά τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία, διενεργώντας τακτικούς ελέγχους και αυτοψίες στους εργασιακούς χώρους της.

7.4. Επιπλέον, η Εταιρεία οφείλει να λαμβάνει μέτρα ευαισθητοποίησης του συνόλου των εργαζομένων της στην κατεύθυνση αυτή, ώστε να καταστεί σαφές σε όλους τι ακριβώς συνιστά βία ή παρενόχληση. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία οφείλει να οργανώνει σε τακτική βάση εκπαιδεύσεις, καθώς και λοιπές δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης όλων σχετικά με τα ζητήματα της βίας και της παρενόχλησης, την πρόληψη αλλά και την καταστολή αυτών, η συμμετοχή στα οποία να είναι υποχρεωτική.

7.5. Τέλος, η Εταιρεία δεσμεύεται να διερευνήσει διεξοδικά κάθε καταγγελία που θα υποβληθεί, και να επιβάλει τις αρμόζουσες πειθαρχικές ποινές - όπως αυτές προβλέπονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας της Εταιρείας - σε βάρος κάθε δράστη συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης.

8. Διαδικασία Υποβολής Καταγγελίας για Περιστατικό Βίας και Παρενόχλησης

8.1. Ο/η Εργαζόμενος/Εργαζόμενη που επιθυμεί να υποβάλει κάποια αναφορά ή καταγγελία για περιστατικό βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης, το οποίο υπέστη εκείνος/εκείνη ή για το οποίο έλαβε

άμεσα ή έμμεσα γνώση, μπορεί να απευθυνθεί στον Υπεύθυνο Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών βίας και παρενόχλησης.

8.2. Ως Υπεύθυνος Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών βίας και παρενόχλησης ορίζεται ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού του Εταιρείας Εδουάρδος Γκερέκος (εσωτερικό τηλέφωνο: 7060, email: egerekos@intralot.com).

8.3. Κρίνεται σκόπιμο οι σχετικές καταγγελίες να γίνονται επώνυμα, ώστε να μπορέσει ευχερώς η Εταιρεία να διερευνήσει τα εκάστοτε περιστατικά, με συγκεκριμένα δεδομένα, και να χειριστεί το ζήτημα με την διακριτικότητα που αρμόζει και οφείλει. Εάν παρόλα αυτά, το εν λόγω πρόσωπο δεν επιθυμεί να κάνει τη σχετική καταγγελία επώνυμα, μπορεί πάντοτε να προβεί σε αυτήν ανώνυμα.

8.4. Εάν το καταγγέλλον πρόσωπο διατηρεί υποψίες σχετικά με κάποιο περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης, σκόπιμο είναι στη σχετική καταγγελία του να επισημάνει ότι πρόκειται περί υποψίας, ώστε να λάβει γνώση η Εταιρεία και να μπορέσει να διερευνήσει το ζήτημα περαιτέρω. Δεν τίθεται προθεσμία εντός της οποίας οι εργαζόμενοι οφείλουν να υποβάλουν τις σχετικές καταγγελίες. Σε κάθε περίπτωση πάντως θα πρέπει να υποβάλλονται το συντομότερο δυνατόν από το περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης, καθώς αυτό καθιστά ευχερέστερη την διερεύνησή τους και τη βέλτιστη δυνατή διαχείρισή τους.

8.5. Η καταγγελία θα πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον τα εξής στοιχεία:

α. περιγραφή του συμβάντος ή των περιστατικών που δημιούργησαν την υποψία περί ύπαρξης συμπεριφοράς παρενόχλησης ή βίας,
β. ημερομηνία και ώρα (κατά προσέγγιση) του περιστατικού,
γ. αναφορά του ονόματος του προσώπου ή των προσώπων που φέρονται ως εμπλεκόμενα στο περιστατικό,
δ. τα ονόματα των μαρτύρων, εφόσον υπάρχουν.

9. Διαδικασία Διαχείρισης Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας ή/και Παρενόχλησης

9.1. Η Εταιρεία θα διερευνήσει άμεσα και διακριτικά την καταγγελία, προστατεύοντας το απόρρητο και τα δικαιώματα τόσο του καταγγέλλοντος προσώπου, όσο και των λοιπών εμπλεκόμενων προσώπων και θα επιβάλλει τα κατάλληλα μέτρα, όπου αυτό απαιτείται.

9.2. Σημειώνεται ότι ακόμα και εάν το καταγγέλλον πρόσωπο αποφασίσει να μην υποβάλει επίσημη καταγγελία, η Διοίκηση της εταιρείας οφείλει να διερευνήσει το περιστατικό, σε περίπτωση, ιδίως, που η συνέχιση της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς του φερόμενου ως θύτη θα μπορούσε να βλάψει και άλλους εργαζομένους ή/και τη φήμη της εταιρείας.

9.3. Η διαδικασία που ακολουθείται έχει ως εξής:

α. Το πρόσωπο στο οποίο υποβάλλεται η καταγγελία, εξετάζει αρχικά το περιστατικό, καλώντας σε συνέντευξη το καταγγέλλον πρόσωπο. Κατά τη συνάντηση αυτή τηρούνται πρακτικά, τα οποία είναι εμπιστευτικά σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων.

β. Συγκροτείται Ειδική Επιτροπή, αποτελούμενη από τον/την Διευθύνοντα/ουσα Σύμβουλο, τον/την Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού, τον/την Σύμβουλο Νομικών Υποθέσεων της Εταιρείας και τον εκάστοτε Διευθυντή ή προϊστάμενο του Τμήματος (ή των Τμημάτων, εφόσον πρόκειται για περαστικό μεταξύ εργαζομένων πολλαπλών τμημάτων), η οποία θα διερευνήσει περαιτέρω το περιστατικό. Δεν αποκλείεται κάποιο από τα προαναφερόμενα μέλη να αποκλειστεί από την επιτροπή, εάν η καταγγελία το αφορά, ή η υπόθεση να ανατεθεί σε ανεξάρτητο εξωτερικό σύμβουλο.

γ. Η ως άνω Επιτροπή ή ο ανεξάρτητος σύμβουλος διερευνά διεξοδικά την καταγγελία με αμεσότητα, εμπιστευτικότητα και διακριτικότητα και μπορεί να καλεί σε συνέντευξη κάθε εργαζόμενο της Εταιρείας, εφόσον μπορεί να έχει κάποια σχέση με το υπό κρίση περιστατικό. Σε όλες τις συναντήσεις που πραγματοποιούνται τηρούνται αναλυτικά πρακτικά.

δ. Μετά το πέρας της εσωτερικής έρευνας του περιστατικού καταγγελίας συντάσσεται έκθεση με όλα τα δεδομένα και το αποτέλεσμα της έρευνας, το οποίο κοινοποιείται στα εμπλεκόμενα μέρη.

ε. Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας, εφόσον το συμπέρασμα αυτής είναι ότι πράγματι υπήρξε περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης, επιβάλλονται από την Εταιρεία οι σχετικές κυρώσεις.

10. Συνέπειες Παραβίασης της Απαγόρευσης Βίας και Παρενόχλησης

10.1. Ανάλογα με τη βαρύτητα του καταγγελλόμενου περιστατικού και τις συνθήκες υπό τις οποίες έλαβε χώρα, η Εταιρεία υποχρεούται να λάβει τα αναγκαία πρόσφορα μέτρα προστασίας και

Internal

κυρώσεις σε βάρος του καταγγελλόμενου προσώπου προκειμένου να εμποδισθεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά στο μέλλον.

10.2. Οι κυρώσεις αυτές συνίστανται στις επιβαλλόμενες πειθαρχικές ποινές, όπως αυτές ορίζονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας της Εταιρείας, ήτοι σε:

α. προφορική ή έγγραφη παρατήρηση,
β. επίπληξη,
γ. χρηματικό πρόστιμο 10%-25% επί του ημερομισθίου ή επί του 1/25 του μισθού,
δ. προσωρινή απόλυση (υποχρεωτική αποχή από την εργασία) μέχρι δέκα κατά ανώτατο όριο ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος.

Καταγγελλόμενο περιστατικό αξιολογούμενο ως ιδιαιτέρως σοβαρό ενδέχεται να επιφέρει την πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης, όπως προβλέπεται από το Ν. 4808/2021.

10.3. Η Εταιρεία περαιτέρω μπορεί να κρίνει ως κατάλληλα μέσα την αλλαγή του ωραρίου ή και του τόπου απασχόλησης, ενώ εφόσον τα ηπιότερα μέτρα κρίνονται ως ακατάλληλα δύναται να προβεί ακόμη και σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου που προέβη σε βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά.

10.4. Σημειώνεται ότι η υποτροπή του/της καταγγελλόμενου/ης συνιστά ιδιαίτερα επιβαρυντική περίσταση, η οποία λαμβάνεται υπόψη κατά την επιμέτρηση της ποινής που θα του/της επιβληθεί.

11. Προστασία Καταγγέλλοντος Προσώπου

Προκειμένου να προστατέψει τους εργαζόμενους και να τους ενθαρρύνει να προβαίνουν σε καταγγελία των απαγορευμένων δια της παρούσης συμπεριφορών, η εταιρεία λαμβάνει τα ακόλουθα μέτρα:

α. Απαγορεύεται και είναι άκυρη κάθε καταγγελία ή με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου που καλύπτεται από την παρούσα πολιτική, εφόσον συνιστά αυτή εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο (κατά την έννοια του αρθ. 14 του ν. 3896/2010) σε διαπιστωμένο περιστατικό βίας και παρενόχλησης, όπως αυτό ορίζεται στην παρούσα πολιτική.
β. Απαγορεύεται ρητά οποιοδήποτε αντίποινο ή περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου προσώπου.
γ. Η έρευνα και η εξέταση των καταγγελιών γίνεται πάντοτε με αμεροληψία και απόλυτη εμπιστευτικότητα, τόσο ως προς τα θύματα, όσο και ως προς τα καταγγελλόμενα πρόσωπα, αλλά και όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

Internal

δ. Η εταιρεία σε κάθε περίπτωση συνεργάζεται και παρέχει κάθε σχετική πληροφορία στις αρμόδιες Αρχές, εφόσον ζητηθεί από αυτές.

12. Έκθεση Εκτίμησης των Κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης στο Χώρο Εργασίας

12.1. Οι πιθανοί κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας πρέπει να εντοπίζονται κατά τρόπο ενιαίο, αξιολογώντας τον κίνδυνο ή τον δυνητικό κίνδυνο της βίας και της παρενόχλησης και καταρτίζοντας σχετική στρατηγική πρόληψης για τον περιορισμό των πραγματικών ή δυνητικών κινδύνων που προκύπτουν από τις συνθήκες απασχόλησης, από τρίτα μέρη, καθώς επίσης και από την κατάχρηση εξουσίας στον εργασιακό χώρο.

Κατά την ως άνω εκτίμηση θα πρέπει μεταξύ άλλων:

α. να λαμβάνεται υπ' όψιν ο τρόπος με τον οποίο αντιδρά η Εταιρεία και ανταποκρίνεται σε καταγγελίες,

β. να εντοπίζεται και να τεκμηριώνεται η θέση και οι συνθήκες υπό τις οποίες λαμβάνουν χώρα, συνήθως, περιστατικά βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων, κατόπιν διαβουλεύσεων με τους εργαζόμενους (λ.χ. απομονωμένοι χώροι εργασίας, χώροι με έντονο ρυθμό εργασίας, μοναχική εργασία, ασφάλεια στο χώρο στάθμευσης, μεταφορά από την εργασία στο σπίτι και αντίστροφα).

12.2. Η σχετική έκθεση εκτίμησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και της βίας και παρενόχλησης στην εργασία περιλαμβάνεται στα αποτελέσματα της Μελέτης Εκτίμησης των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων (ΜΨΚΚ) που εκπονήθηκε από την εταιρία Εργονομία, τον Ιούλιο του 2022. Επικαιροποιείται ανά διετία και οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τους εκάστοτε κινδύνους που προέρχονται από την εργασία, μεταξύ των οποίων και τους κινδύνους βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων, καθώς, επίσης, και για τους τρόπους πρόληψης αυτών.

13. Εμπιστευτικότητα και Τήρηση Απορρήτου

Κατά τη διαδικασία καταγγελίας και αναφοράς περιστατικών βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων στο χώρο εργασίας τηρούνται απαρέγκλιτα οι όροι εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας τόσο ως προς το πρόσωπο του/της καταγγέλλοντος/ουσας όσο και ως προς το πρόσωπο του/της καταγ-

Internal

γελλόμενου/ης. Περαιτέρω, αναφορικά με το περιεχόμενο της αναφοράς και την οιαδήποτε πληροφορία που θα μπορούσε να οδηγήσει στην ταυτοποίηση του προσώπου που καταγγέλλει ή καταγγέλλεται, τηρείται άκρα μυστικότητα.

14. Μέτρα για Εργαζόμενους/νες και Θύματα Ενδοοικογενειακής Βίας

Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή. Η ενδοοικογενειακή βία είναι η βία ή η κακοποίηση από ένα άτομο έναντι οποιουδήποτε άλλου σε οικογενειακό περιβάλλον. Η ενδοοικογενειακή βία μπορεί επίσης να περιλαμβάνει βία κατά παιδιών, γονέων, ηλικιωμένων. Ένα κοινό στοιχείο είναι ότι πρόκειται για ένα συνεχόμενο μοντέλο συμπεριφοράς που στοχεύει στην εξουσία και τον έλεγχο μέσω του φόβου. Παίρνει διάφορες μορφές, όπως σωματική, λεκτική, συναισθηματική, οικονομική, σεξουαλική κακοποίηση.

Η Εταιρεία αναγνωρίζει ότι η ενδοοικογενειακή βία είναι ένα σοβαρό θέμα. Κάποια από τα μέλη της ομάδας της Εταιρείας ή οι συγγενείς τους (παιδιά, γονείς, ηλικιωμένοι, που μοιράζονται το ίδιο νοικοκυριό) ενδέχεται να πέσουν θύματά της, χωρίς καμιά δική τους υπαιτιότητα, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει ακολούθως την εργασία τους και / ή την απόδοσή τους. Σε σχέσεις που υπάρχουν αυτές οι συμπεριφορές, οι σύντροφοι βρίσκονται σε έναν ατέρμονο κύκλο κακοποίησης και έντασης και οδηγούνται σε βίαιες πράξεις, μετά από μία περίοδο ηρεμίας και συμφιλίωσης. Τα θύματα της ενδοοικογενειακής βίας παγιδεύονται σε μία κατάσταση συνεχούς βίας, η οποία προέρχεται λόγω μοναξιάς, αδύναμου χαρακτήρα, κοινωνικών παραδοχών, έλλειψης βιώσιμου εισοδήματος, φόβου, ντροπής καθώς και προστασίας προς τα τέκνα της οικογένειας. Ως αποτέλεσμα της βίας, σε κάποιες περιπτώσεις, τα θύματα βιώνουν σωματικές ανικανότητες, χρόνια προβλήματα υγείας, ψυχικές ασθένειες, καθώς και μικρή ικανότητα στη δημιουργία κάποιας υγιούς κατοπινής σχέσης, ενώ πολλά θύματα έχουν διαταραχές μετατραυματικού στρες. Τα παιδιά που έζησαν και μεγάλωσαν σε τέτοιο οικογενειακό περιβάλλον, πολλές φορές, αργότερα, έχουν ψυχολογικά προβλήματα ακόμα κι από την παιδική ηλικία. Ενώ λόγω προτύπων οδηγούνται και αυτά σε βίαιες συμπεριφορές, συνεχίζοντας έτσι την ενδοοικογενειακή βία, μόλις ενηλικιωθούν.

Η πολιτική έχει σκοπό να συμβάλει στην ασφάλεια και την ευημερία των εργαζομένων της Εταιρείας και των οικογενειών τους μέσω:

- της Ευαισθητοποίησης σχετικά με την ενδοοικογενειακή βία,
- της Παροχής υποστήριξης για την ανίχνευση τέτοιων περιστατικών,
- της Παροχής ενημέρωσης για εξωτερικούς εξειδικευμένους φορείς που δύνανται να παρέχουν υποστήριξη.

Η Εταιρεία δεσμεύεται για την παροχή της υποστήριξής της σε εργαζόμενους θύματα ενδοοικογενειακής βίας, στη βάση του εφικτού και στο πλαίσιο προστασίας των προσωπικών τους δεδομένων, με κάθε μέσο που της είναι πρόσφορο ως εργοδότης. Στα παραπάνω

Internal

συμπεριλαμβάνονται και πιθανή ειδική άδεια ή ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, για την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, η ενίσχυση μέτρων ασφαλείας στον εργασιακό χώρο, η παροχή ψυχολογικής υποστήριξης μέσω παραπομπής σε εξειδικευμένο ψυχολόγο, ειδικά στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.
Ο εργαζόμενος της Εταιρείας έχει το δικαίωμα να μην υφίσταται διακρίσεις ή να αντιμετωπίζεται διαφορετικά αν αποκαλυφθεί ότι είναι θύμα ενδοοικογενειακής βίας. Οι εργαζόμενοι ή οι συγγενείς τους (α' βαθμού) που ενδέχεται να πέσουν θύματα ενδοοικογενειακής βίας μπορούν να αναφέρουν την ενδοοικογενειακή βία:

- στο σύνδεσμο επικοινωνίας ως ακολούθως: α) με επίσκεψη στο γραφείο της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού είτε β) με αποστολή e-mail στην ηλεκτρονική διεύθυνση egerekos@intralot.com είτε γ) τηλεφωνικώς με κλήση στον αριθμό σταθερού τηλεφώνου 2106156000 (εσωτερικό 7060),
- επικοινωνώντας με τη Γραμμή SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας Φύλων,
- επικοινωνώντας στη Εθνική Γραμμή Παιδικής Προστασίας 1107 (για παιδιά και εφήβους).

15. Συνέπειες Ψευδούς Καταγγελίας Περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης

Περιπτώσεις όπου κάποιο πρόσωπο υποβάλλει ή υποστηρίζει εσκεμμένα αβάσιμες καταγγελίες, γνωρίζοντας ότι είναι ψευδείς, εις βάρος των συναδέλφων του ή τρίτων προσώπων εξετάζονται σύμφωνα με τις πειθαρχικές διαδικασίες της Εταιρείας, ενώ επιπλέον κάθε θιγόμενο από ψευδή καταγγελία πρόσωπο δύναται να αξιώσει την αποκατάσταση της όποιας βλάβης του.

16. Έναρξη Ισχύος Πολιτικής

Η πολιτική αυτή τίθεται σε ισχύ σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις από την ημερομηνία κοινοποίησής της στον οργανισμό, κατόπιν και σχετικής διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων της Εταιρείας.
Αντίγραφο αυτής της πολιτικής θα κοινοποιηθεί σε όλους τους εργαζόμενους και απασχολούμενους στην Εταιρεία, και επίσης είναι διαθέσιμο στους Πίνακες Ανακοινώσεων των εγκαταστάσεων της Εταιρείας.

Internal

intralot



www.intralot.com